

Lern- und Arbeitseinstellungen von Lehrlingen: Forschungsbericht zur Studie IS II

Hartung, Uwe

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hartung, U. (1989). Lern- und Arbeitseinstellungen von Lehrlingen: Forschungsbericht zur Studie IS II. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-403529>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Forschungsbericht zur Studie IS II

Lern- und Arbeitseinstellungen von Lehrlingen

Bearbeiter: Uwe Hartung

Leipzig, Juli 1989

Gliederung

	Seite
0. Einleitung	3
1. Population	6
2. Hauptaussagen	7
3. Zu einigen persönlichen Bedingungen für den Ausbildungsprozeß	8
3.1. Ausgewählte Aspekte des Selbstbewußtseins von Lehrlingen	9
3.2. Arbeitsverbundenheit und Berufsziele von Lehrlingen	15
3.2.1. Arbeitsverbundenheit der Lehrlinge	16
3.2.2. Berufsziele der Lehrlinge	20
4. Zufriedenheit mit ausgewählten Ausbildungsbedingungen	30
5. Lern- und Arbeitsmotivation	33
5.1. Zur Entwicklung und Struktur der Lern- und Arbeitsmotivation bei Lehrlingen	33
5.2. Motivation und Leistung	39
5.3. Motivation und ausgewählte Verhaltensweisen im Ausbildungsprozeß	40
6. Schlußfolgerungen	42

0. Einleitung

Die Arbeitseinstellungen junger Werktätiger gewinnen in einer Zeit, da es um einen dauerhaften, spürbaren Leistungsanstieg der gesamten Volkswirtschaft geht, an Bedeutung. Immer größer wird der Wert der Grundmittel, mit denen jeder Werktätige an seinem Arbeitsplatz produziert.

Die Ausschöpfung der Leistungsreserven der Werktätigen und die Entwicklung ihrer Leistungsfähigkeit sind wichtige Bestandteile der umfassenden Intensivierung.

Der Forschungsbericht stellt sich die Aufgabe, Reserven für die stärkere Orientierung der Arbeitseinstellungen an den gesellschaftlichen Interessen, d.h. an maximaler Entwicklung und Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit aufzuspüren, einige Ursachen für unterschiedliche Ausprägung leistungsorientierter Arbeits- und Lerneinstellungen bei Lehrlingen zu finden.

Der Bericht basiert auf der Intervallstudie II des Zentralinstituts für Jugendforschung, die von 1980 bis 1985 jährlich bei Schülern der 7. bis 10. Klassen und Lehrlingen im 1. und 2. Lehrjahr durchgeführt wurde.

Es handelt sich um eine nachträgliche Auswertung ausgewählter Ergebnisse dieser Studie. Eine umfassendere Darstellung wird im Forschungsbericht "Lehrlinge in der Berufsausbildung" von B. BERTRAM gegeben (Leipzig 1984).

Wir versuchen, anhand der Ergebnisse der Studie zu hinterfragen, ob es in der Lehrzeit zu einer Festigung und Ausprägung leistungsorientierter Arbeitseinstellungen der Jugendlichen kommt.

Dabei bemühen wir uns um Antworten auf folgende Fragen:

- Wie entwickeln sich wichtige arbeits- und berufsorientierte Wertvorstellungen und Lebensziele?
- Welche Bedingungen begünstigen, welche behindern die Entwicklung einer starken Lern- und Arbeitsmotivation?
- Entspricht die Lern- und Arbeitsmotivation in ihrer Struktur und Intensität den Berufszielen?

- Welche Faktoren vermitteln bzw. stören den Zusammenhang von Berufszielen sowie Lern- und Arbeitsmotiven?
- Sind intensiv ausgeprägte Lern- und Arbeitsmotive wirklich wichtig? Beeinflussen sie tatsächlich die Resultate im Ausbildungsprozeß? Bewirken sie verstärkt leistungsorientiertes Arbeitsverhalten?

Uns interessieren in erster Linie die Ergebnisse der Untersuchungsetappen im Berufsschulalter.

Die Einbeziehung ausgewählter Daten aus den Untersuchungsetappen in der 8. und 10. Klasse der polytechnischen Oberschule dient der Verdeutlichung von Entwicklungstendenzen. Darauf kommt es uns vor allem an, so daß die Tatsache, daß die Studie bereits vier Jahre vor dieser Auswertung abgeschlossen wurde, zweitrangig ist.

Der Bericht umfaßt Hauptaussagen zu den Arbeitseinstellungen der Lehrlinge, die im weiteren untersucht werden. Der Aufbau erfolgt nach der Logik, daß bestimmte Arbeitseinstellungen unter anderem auch eine Folge von bestimmten Ausgangsbedingungen sind. Die Lehrlinge haben im Alter von 16 bis 18 Jahren schon einen wichtigen Abschnitt der Persönlichkeitsentwicklung durchlebt, in dem sich bereits Lebens- und Lerneinstellungen herausgebildet und gefestigt haben. Diese stellen wichtige persönliche Bedingungen für die Entwicklung der Arbeitseinstellungen dar.

Andere wichtige Bedingungen für die Entwicklung der Arbeitseinstellungen sind mit dem Beruf, dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule gegeben. Wir bemühen uns, diese Bedingungen in ihrem Zusammenhang mit der Herausbildung leistungsorientierter Arbeitsmotivation zu erfassen.

Anhand der Daten, die diesem Forschungsbericht zugrunde liegen, ist es nicht möglich, die individuelle Entwicklung der Lehrlinge zu verfolgen (hierzu wären Längsschnittdaten erforderlich), da es sich um Querschnittsvergleiche handelt.

Sehr wohl können wir aber Aussagen treffen zur Entwicklung von Persönlichkeitstypen, die wir zur Konkretisierung unserer Ergeb-

nisse gebildet haben. Diese Typen beruhen auf einer Sortierung nach der Ausprägung wichtiger Eigenschaften, Motive, Verhaltensweisen und sind in der Regel durch einen Indikator bestimmt.

Eine Ausnahme bilden die Ideologieguppen (Ideologie positiv, mittel, negativ), die aufgrund ihrer ideologischen Einstellung gebildet wurden. Die ideologische Einstellung geht aus der Beantwortung von 10 ideologierelevanten Indikatoren hervor. Wenn im Text von "ideologisch Positiven" die Rede ist, dann sind Lehrlinge gemeint,

- die sich sehr eng mit ihrem sozialistischen Vaterland verbunden fühlen,
- die alle hassen, die unserem sozialistischen Staat Schaden zufügen wollen,
- die Angriffe auf den Kommunismus als Angriffe auf ihre Persönlichkeit betrachten,
- die alles mit der sozialistischen DDR, nichts mit der imperialistischen BRD verbindet,
- die sich gern in politische Diskussionen einmischen möchten und dort Partei für den Sozialismus ergreifen möchten,
- die einmal zu den Kommunisten zählen möchten,
- die die Lehre von Marx, Engels und Lenin als einzig richtige Weltanschauung betrachten,
- die die gesellschaftlichen Machtverhältnisse in der Bundesrepublik für ungerecht halten,
- nach deren Auffassung die Staatsmacht in der DDR so ausgeübt wird, wie sie es für richtig halten,
- die den Imperialismus als ihren persönlichen Feind ansehen.

Dementsprechend sind die "ideologisch Mittleren" diejenigen, die zurückhaltender zu derartigen Bekenntnissen stehen, die "ideologisch Negativen" geben an, daß die vorgenannten Merkmale kaum oder gar nicht auf sie zutreffen.

Wenn die konkreten statistischen Angaben auch einer etwas zurückliegenden Zeit angehören, besitzen die Zusammenhänge zwischen Bedingungen, Motiven und Verhaltensweisen in der Berufsausbildung durchaus Aktualitätswert.

1. Population

In den einzelnen Etappen wurden in die Auswertung einbezogen:

		w	m
8. Klasse	789 Schüler	397	373
10. Klasse	691 Schüler	322	276
1. Lehrjahr	553 Lehrlinge	299	254
2. Lehrjahr	500 Lehrlinge	260	240

Es handelte sich jeweils um ein- und dieselben Personen, d.h. alle Teilnehmer des 2. Lehrjahres waren auch an vorhergehenden Etappen beteiligt. Der Rückgang der Teilnehmerzahl ist während der Schulzeit vor allem dem vorzeitigen Beenden der Schulbildung und dem Wohnort- und somit Schulwechsel der Angehörigen der Ausgangspopulation geschuldet. Beim Übergang zur Lehrzeit kamen neue Gründe hinzu. Die Befragungen wurden in den polytechnischen Oberschulen (Abgangsschulen) durchgeführt, so daß eine Freistellung vom Unterricht erforderlich war. Die Einhaltung des Prinzips der Freiwilligkeit bewirkte außerdem eine Reduzierung der Probandenzahl um diejenigen, die kein Interesse an der Weiterführung der Studie zeigten.

Die Struktur der Volkswirtschaftsbereiche, in denen die Berufsausbildung absolviert wurde, ist im 2. gegenüber dem 1. Ausbildungsjahr kaum verändert. Die vorzeitigen Abgänge führen also nicht zu signifikanten Verschiebungen.

Tab. 1: Anteile verschiedener Bereiche und Bildungswege an der Population im ersten und zweiten Lehrjahr (in %)

		1. Lj.	2. Lj.
Lehrlinge	Industrie	69	68
	Elektronik	8	9
	Gesundheitswesen	4	5
	Volksbildung und Krippenerzieher	5	4
Schüler	Abiturstufe	10	10
sonstige		4	4

Unter den Lehrlingen in der Industrie waren die meisten in den Bereichen Bau und Holzverarbeitung sowie Metallerzeugung und -verarbeitung beschäftigt (30 % der Gesamtpopulation; 51 % der Industrielehrlinge, 58 % aller männlichen Teilnehmer). Die Mädchen konzentrieren sich vor allem in kaufmännischen und Verwaltungsberufen (16 % aller Mädchen), Handel und Dienstleistungen (12 %), Post- und Verkehrswesen (8 %), in Berufen des Gesundheitswesens (8 %) und der Volksbildung (8 %) sowie als Schüler in der Abiturstufe (13 %).

Der Anteil der Mädchen an der Gesamtpopulation beträgt im ersten Lehrjahr 54 %, im zweiten Lehrjahr 52 %.

2. Hauptaussagen

- a) Die Jugendlichen zeichnete ein hohes Selbstbewußtsein aus. Sie sind in allen Untersuchungsjahren mit ihrem Leben allgemein und ihren Lernergebnissen im wesentlichen zufrieden gewesen (vgl. Abschn. 3.1.).
- b) Die Zufriedenheit mit der eigenen Leistung hängt stark vom Leistungsniveau der Lehrlinge ab: Je besser die Lern- und Arbeitsergebnisse, desto häufiger treffen wir Zufriedenheit an. Dieser Zusammenhang erfährt aber in der Berufsausbildung keine verstärkende Entwicklung gegenüber der Schule, er bleibt stabil (vgl. Abschn. 3.1.).
- c) Die Freizeit mit ihren neuen Inhalten (aber eingeschränktem Umfang gegenüber der Schulzeit) gewinnt für die Lehrlinge an Bedeutung gegenüber der Arbeit (vgl. Abschn. 3.2.1.).
- d) Das erklärt aber nicht erschöpfend den allgemeinen Rückgang der Intensität der Lern- und Arbeitsmotivation bei gleichzeitiger Zunahme der Bedeutung entsprechender Berufsziele. Besonders deutlich wird dies beim Verdienst: Während ein guter Verdienst als Berufsziel an Bedeutung gewinnt, ist das Verdienstmotiv rückgängig und wirkt kaum regulierend auf das Arbeitsverhalten. Neuere Untersuchungen bestätigen die Aktualität dieser Entwicklung (vgl. Abschn. 3.2.2., 5.1.).

e) Offensichtlich wirken die realen Mechanismen der Verwirklichung von Berufszielen abschwächend auf den Zusammenhang von Berufszielen und Arbeitsmotiven ein (vgl. Abschn. 5.1.).

f) Vom Rückgang der Intensität der Arbeitsmotivation sind vor allem die am stärksten ausgeprägten Motive betroffen:

- Leistungsmotiv,
- Verdienstmotiv,
- Tätigkeitsmotiv (vgl. Abschn. 5.1.).

g) Der berufspraktischen Ausbildung messen die Lehrlinge größere Bedeutung bei als der berufstheoretischen Ausbildung, weil erstere die für den bevorstehenden langen Lebensabschnitt notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt. Offenbar werden viele Kenntnisse aus dem berufstheoretischen Unterricht als überflüssig empfunden.

3. Zu einigen persönlichen Bedingungen für den Ausbildungsprozeß

Um den in der Berufsausbildung auftretenden Anforderungen gerecht zu werden, muß jeder Lehrling die nötigen psychischen und physischen Voraussetzungen mitbringen. Dazu zählen wir ein ausgeprägtes Selbstbewußtsein als unbedingte Grundlage einer aktiven Auseinandersetzung mit dem sozialen Umfeld, psychische und physische Leistungsfähigkeit, bewußte Orientierung an gesellschaftlichen Werten, da es in der Berufsausbildung zu einer starken Entwicklung der persönlichen Entscheidungsmöglichkeiten und Veränderung der persönlichen Interessen kommt.

Damit kann aber auch die Wahrscheinlichkeit von Widersprüchen und Konflikten zwischen - stabilen, stark ausgeprägten - individuellen Interessen und Wünschen einerseits und gesellschaftlichen Bedingungen andererseits wachsen. Hohes Selbstbewußtsein muß daher auch einschließen, daß die Lehrlinge verantwortungsbewußt an alle Fragen, die die eigene Arbeitsfähigkeit, das Privatleben und die berufliche Entwicklung betreffen, herangehen.

3.1. Ausgewählte Aspekte des Selbstbewußtseins von Lehrlingen

In der Untersuchung wurden die Lehrlinge nach der Zufriedenheit mit ihrem Leben allgemein, mit ihren Lernergebnissen, mit der Berufsentscheidung und der Entscheidung für die Bildungslaufbahn, mit ihrem Charakter und ihren Persönlichkeitsmerkmalen befragt.

Aufschlüsse über das Selbstbewußtsein geben auch die Einschätzungen zur eigenen Leistungsfähigkeit und deren Ausschöpfung im Ausbildungsprozeß.

Die Ergebnisse zeigen ein hohes Niveau der Selbstzufriedenheit der Jugendlichen beim Übergang von der allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule zur Berufsausbildung an.

Tab. 2: Zufriedenheit mit dem Leben allgemein, mit der Berufsentscheidung, mit Lernergebnissen

Antwortpositionen 1+2: vollkommen und mit gewissen Einschränkungen (in Klammern vollkommen); in %

Wie zufrieden sind sie mit den angeführten Gegebenheiten?	10. Kl.	1. Lj.	2. Lj.
mit meinem Leben insgesamt	92 (23)	93 (20)	93 (16)
mit meiner Berufsentscheidung/ Entscheidung für die Bildungslaufbahn	nicht ermittelt	84 (41)	84 (39)
mit meinen Lernergebnissen	77 (12)	84 (15)	87 (19)

Aus der Tabelle geht deutlich hervor, daß die Selbstzufriedenheit während der Berufsausbildung stabil bleibt.

In der allgemeinen Lebenszufriedenheit ist zwar eine leicht sinkende Tendenz zu verzeichnen, die Ergebnis einer kritischeren Beurteilung des eigenen Lebensweges ist, nachdem mit der Berufsentscheidung eine wichtige Lebensentscheidung getroffen wurde.

Die Meisterung der neuartigen Anforderungen in der Berufsausbildung bereitet den Lehrlingen nicht solche Probleme, daß sie zu einer Unzufriedenheit mit sich selbst führen.

Die Zufriedenheit mit der Berufsentscheidung und der Entscheidung für die Bildungslaufbahn wird vor allem durch die Erfüllung oder Nichterfüllung des ursprünglichen Berufswunsches geprägt.

Tab. 3: Zufriedenheit mit der Berufsentscheidung/Entscheidung für die Bildungslaufbahn

Antwortposition 1+2 (in Klammern 1); in %

Der Ausbildungsberuf ...	1.Lj.	2.Lj.
entspricht meinem Berufswunsch	98 (69)	96 (62)
ist meinem Berufswunsch ähnlich	90 (32)	88 (28)
ist ein ganz anderer Beruf	65 (17)	64 (19)
Ich hatte keinen bestimmten Berufswunsch.	75 (18)	60 (17)

Je mehr der Ausbildungsberuf dem ursprünglichen Berufswunsch entspricht, d.h. je größer der Einfluß eigener Bestrebungen auf die realisierte Entscheidung ist, desto größer ist auch die Zufriedenheit mit der Entscheidung. Diese Aussage trifft ohne Abstriche auf beide Ausbildungsjahre zu, die Identifizierung mit der eigenen Entscheidung hält also auch nach mehrmonatiger Ausbildungserfahrung im Beruf an.

Lehrlinge, die Kompromisse eingehen mußten, geben bedeutend seltener vollkommene Zufriedenheit an als die mit erfülltem Berufswunsch. Dabei ist es für die Jugendlichen durchaus von Bedeutung, ob der zu erlernende Beruf dem gewünschten wenigstens ähnlich ist oder ganz andere Merkmale aufweist.

Offensichtlich wurde dieser Tatbestand bei der Berufsberatung zu wenig genutzt. Darauf weisen die unterschiedlichen Einschätzungen des zu erlernenden Berufes in der 10. Klasse und des Ausbildungsberufes im ersten Lehrjahr hin, die durch jene Jugendlichen getroffen wurden, die ihren Berufswunsch nicht erfüllen konnten. Während in der 10. Klasse 64 % von ihnen diesen Beruf als einen ihrem Berufswunsch ähnlichen charakterisierten, gaben dies im 1. Lehrjahr nur noch 52 % an. Das deutet auf oberflächliche Information der Jugendlichen im Prozeß der Berufswahl hin.

Hierdurch entstehen Hoffnungen und Illusionen, die der Ausbildungsberuf nicht rechtfertigt, was seinerseits zu Enttäuschungen führen kann, die der Persönlichkeitsentwicklung abträglich sind.

Es kommt darauf an, sowohl langfristig die Herausbildung realistischer Berufswünsche zu fördern, als auch die Jugendlichen offen mit der Realität zu konfrontieren, falls ihr Berufswunsch nicht erfüllbar ist.

Die Zufriedenheit mit den Lernergebnissen weist eine steigende Tendenz von der zehnten Klasse bis zum zweiten Lehrjahr auf, ohne daß dies im Zusammenhang mit einer Erhöhung der Leistungen in der Berufsausbildung steht. Tabelle 4 zeigt zwar einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Einschätzung der eigenen Leistung in der theoretischen und praktischen Berufsausbildung, aber an der Zunahme der Zufriedenheit mit den Lernergebnissen sind die Lehrlinge, die sich im leistungsmäßigen Durchschnitt sehen, ebenso wie die mit überdurchschnittlichen Leistungen beteiligt.

Tab. 4: Zusammenhang zwischen Zufriedenheit mit den Lernergebnissen und Einschätzung der eigenen Leistung; in %

Mit meinen Leistungen liege ich ...	Mit meinen Lernergebnissen bin ich ...								
	zufrieden.		mit gew. Einschränk.		kaum		überhaupt nicht		
	1.Lj.	2.Lj.	1.Lj.	2.Lj.	1.L.	2.L.	1.L.	2.L.	
<hr/>									
über dem Durchschnitt									
Th.	25	24	71	69	5	6	0	1	
Pr.	19	24	72	67	8	8	1	1	
im Durchschnitt									
Th.	11	15	73	71	13	11	3	2	
Pr.	13	14	68	72	16	11	3	2	
unter dem Durchschnitt									
Th.	5	0	36	44	48	48	11	8	
Pr.	0	0	44	36	37	50	19	14	

Wo liegen die Ursachen für die hohe Zufriedenheit der im Leistungsdurchschnitt liegenden Lehrlinge mit ihren Lernergebnissen? Als Erklärung kommen theoretisch mehrere Varianten in Betracht.

Erstens: Die Lehrlinge haben ihre selbst mit durchschnittlich angegebenen Leistungen unter Anstrengung erreicht und sind froh, dies geschafft zu haben.

Zweitens: Die Lehrlinge fühlen sich im Durchschnitt sehr wohl, da ihnen positiv oder negativ Auffallen nachteilig erscheint.

Drittens: Durchschnittliche Leistungen genügen, um die selbstgesteckten Ziele, die durch die Lernarbeit verwirklicht werden können und müssen, zu erreichen. Mehr Leistung bedeutet nicht gleichzeitig bessere Chancen bei der Realisierung der eigenen Ziele.

Gegen die erste Annahme sowie für die zweite und dritte sprechen m.E. ziemlich deutlich die Angaben der Jugendlichen zur Ausschöpfung der eigenen Leistungsfähigkeit. So gaben im zweiten Lehrjahr 90 % der Lehrlinge mit durchschnittlichen Leistungen in der theoretischen Berufsausbildung und 85 % mit durchschnittlichen Leistungen in der praktischen Berufsausbildung an, bei größerer Anstrengung wesentlich bessere (50 % Theorie, 31 % Praxis) oder etwas bessere Leistungen (40 % Theorie, 54 % Praxis) erreichen zu können. Das bedeutet gegenüber dem ersten Ausbildungsjahr einen Anstieg der Ausschöpfung der Leistungsfähigkeit (da gaben 98 % in der Theorie und 85 % in der Praxis Leistungsreserven an), die Veränderung ist aber zu gering, um damit die erste These zu stützen.

Die dritte Annahme wird von weiteren Untersuchungsergebnissen erhärtet (s. Zusammenhang von Berufszielen und Lern- und Arbeitsmotiven im Abschn. 5.1.). Wir haben es hier also mit einer wirklichen Mittelmaßzufriedenheit zu tun.¹

¹ Selbst wenn wir die bedeutende Zahl jener Lehrlinge, die mit ihren Lernergebnissen "mit gewissen Einschränkungen" zufrieden sind (AP 2), auf andere Weise interpretieren, dann ändert sich an der Aussage lediglich der Charakter der Zufriedenheit. Aus "hoher Mittelmaßzufriedenheit" würde dann eine "weit verbreitete teilweise Unzufriedenheit unschöpferisch nicht leistungsorientierten Charakters", da sie zu entsprechendem Leistungsverhalten führt.
nicht

Stärker als mit der Einschätzung der eigenen Leistung korreliert die Lernzufriedenheit mit den Schwierigkeiten in der theoretischen Berufsausbildung. Diesen Zusammenhang verdeutlicht Tabelle 5.

Tab. 5: Zufriedenheit mit den Lernergebnissen; in %

Die Erfüllung der Anforderungen in der theoretischen Ausbildung fällt mir schwer.	vollkommen		mit gew. Einschränkung.		kaum		überhaupt nicht	
	1.Lj.	2.Lj.	1.Lj.	2.Lj.	1.L.	2.L.	1.L.	2.L.
gar nicht/kaum	21	23	71	69	5	7	2	1
etwas schon	5	6	68	75	23	17	4	3
sehr schwer	0	14	20	0	67	57	13	29

Deutlich zufriedener zeigen sich jene Lehrlinge, die keine oder kaum Schwierigkeiten in der Bewältigung der Anforderungen in der theoretischen Ausbildung sehen, als diejenigen, denen das durchaus einige Schwierigkeiten bereitet. (Der Anteil der Lehrlinge mit großen Schwierigkeiten ist so gering, daß die Tabelle keine statistisch verwertbaren Aussagen zu ihrer Lernergebniszufriedenheit trifft.) Bemerkenswert ist der Rückgang der Unzufriedenheit (AP 3+4) unter den Lehrlingen mit einigen Schwierigkeiten von 27 % auf 20 % dieser Gruppe, in der zugleich eine Abnahme der Bemühungen um die Erfüllung hoher Lernanforderungen zu verzeichnen ist!

Die Zufriedenheit mit den Lernergebnissen entwickelt sich also nur teilweise im Zusammenhang mit konkretem Leistungsverhalten. Das Anspruchsniveau der Lehrlinge an ihre eigene Leistung in der Berufsausbildung bedarf deshalb besonderer Aufmerksamkeit. Dabei reicht das Anheben der Anforderungen an die Jugendlichen nicht aus. Überfordertsein erzeugt zwar Unzufriedenheit, führt aber nicht zu aktiverem Leistungsverhalten in der Berufsausbildung. Derartige Unzufriedenheit trägt resignativen Charakter. Zur deutlich demotivierenden Wirkung der Unterforderung kommen wir weiter unten.

Offensichtlich stehen die Zufriedenheit mit Mittelmaß und das Abfinden mit Schwierigkeiten in der Ausbildung im Zusammenhang mit einem wachsenden Überblick darüber, was für die erfolgreiche Verwirklichung der eigenen Berufsziele notwendig ist und worauf man persönlich verzichten kann, ohne große Nachteile zu haben.

Deshalb erscheint es unabdingbar, die Ergebnisse der Lernarbeit der Lehrlinge in einen engeren, von den Jugendlichen nachvollziehbaren Zusammenhang zur Realisierbarkeit ihrer eigenen Lebens- und Berufsziele zu setzen. Ein wichtiger Beitrag zu diesem Anliegen kann die wirksame Verknüpfung von Leistung und materieller Vergütung schon während der Lehrzeit sein.

Unter wirksamer Verknüpfung verstehen wir hier, daß leistungsabhängige Vergütung

- in konsequenter Leistungsabhängigkeit gewährt wird,
- in einer Höhe gewährt wird, die den Lehrlingen bedeutsam und gerecht erscheint.

Ähnliches trifft auch auf die moralische Anerkennung zu: Gerechte Verteilung und angemessene Form entscheiden hier vor allem über die Wirksamkeit.

Die andere, noch wichtigere Seite der Medaille ist die Einhaltung des Leistungsprinzips, die Durchsetzung der sozialen Gerechtigkeit bei der Vergabe von Lehrstellen sowie Arbeits-, Lehrgangs- und Studienplätzen. In aktuellen Untersuchungen nennen Lehrlinge neben guten Leistungen häufig persönlichen Protektionsismus ("Beziehungen") und Parteimitgliedschaft als ausschlaggebende Mittel zum Erreichen beruflicher Zielstellungen. Dies verzerrt das Bild der Jugendlichen von der Gerechtigkeit im Sozialismus, das ihnen von staatlichen und gesellschaftlichen Erziehungsträgern vermittelt wird.

Auf hohes Selbstbewußtsein lassen die Einschätzungen der Lehrlinge zur eigenen Leistungsfähigkeit und zu ihrer Ausschöpfung in der Berufsausbildung schließen. Über 80 % der Jugendlichen fühlen sich leistungsfähig, vollkommen oder mit gewissen Einschränkungen. Ebenso viele geben aber Leistungsreserven in der praktischen Ausbildung an und noch mehr (über 90 %) in der theoretischen Ausbildung.

Wer sind nun diejenigen, die ihr Leistungsvermögen in Theorie und Praxis ausschöpfen?

Lehrlinge mit überdurchschnittlichen Leistungen geben in der Tat geringere Leistungsreserven als leistungsdurchschnittliche und -schwache Lehrlinge an. Doch Lehrlinge mit überdurchschnittlichen Leistungen können objektiv nicht wesentlich besser werden, da ihnen die Zensuren- und Normprozentskala den geringsten Raum für Steigerungen bietet. Deshalb sind diese Daten nicht als größere Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit interpretierbar.

Die Studie bestätigt auch nicht die Annahme, daß Überforderung oder Schwierigkeiten in der Ausbildung zu erhöhter Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit führen könnten.

Es bleiben als Fazit

- ein hohes Niveau der Lebenszufriedenheit der Lehrlinge,
- die abnehmende Bedeutung der Berufszufriedenheit für die Lebenszufriedenheit als Folge steigender Bedeutung der Freizeit für die Lehrlinge,
- die große Zufriedenheit mit den Lernergebnissen, gepaart mit großen Leistungsreserven in theoretischer und praktischer Ausbildung sowie abnehmenden Bemühungen, hohe Lernanforderungen zu erfüllen,
- die rückgängige Bedeutung der Lernergebnisse für das Wohlbefinden der Lehrlinge.

Letzteres steht zweifellos auch im Zusammenhang mit der steigenden Bedeutung der Freizeit für die Jugendlichen, wird jedoch zusätzlich durch die Zusammenhänge zwischen Berufszielen und Mitteln ihrer Durchsetzung begünstigt!

3.2. Arbeitsverbundenheit und Berufsziele von Lehrlingen

Als einer Voraussetzung für Leistungsmotivation und -verhalten kommt den leistungsorientierten Wertvorstellungen und Lebens- sowie Berufszielen eine große Bedeutung zu. In der vorliegenden Studie haben wir die Arbeitsverbundenheit, d.h. die sinngebende Bedeutung der Arbeit im Leben und eine Auswahl von Berufszielen untersucht.

3.2.1. Arbeitsverbundenheit der Lehrlinge

Der Indikator zur Arbeitsverbundenheit gibt drei Antwortpositionen vor, von denen zwei (AP 1 und 2) der Arbeit eine sinngebende Bedeutung für das Leben zusprechen, die zweite jedoch mit dem Vorbehalt, daß das eigentliche Leben erst in der Freizeit beginne. Die dritte Antwortposition spricht der Arbeit jeden Sinn ab und hält sie für verzichtbar. Es gibt keine Antwortposition, die Arbeit und Freizeit als gleichberechtigte wichtige Lebensbereiche akzeptiert.

Tabelle 6 zeigt die Entwicklung der Arbeitsverbundenheit und Zusammenhänge dieses Indikators mit dem Geschlecht, der ideologischen Position, der Leistung, Berufszufriedenheit, Berufswunscherfüllung und eingegangenen Liebensbeziehungen der Jugendlichen.

Tab. 6: Bedeutung der Arbeit im Leben; in %

	Sie gibt meinem Leben einen Sinn			Sie ist schon sinnvoll, aber das eigentliche Leben beginnt erst in der Freizeit			Sie gibt meinem Leben keinen Sinn, ich würde gern auf sie verzichten		
	10. Kl.	1. Lj.	2. Lj.	10. Kl.	1. Lj.	2. Lj.	10. Kl.	1. Lj.	2. Lj.
gesamt	56	45!	38	42	51	57	2	4	5
männlich	48	43	32!	50	50	61	2	7	7
weiblich	64	47!	45	36	51	53	0	2	2
Ideologie									
positiv	71	70	58!	29	25	40!	1	5	2
mittel	51	41!	38	47	56	59	2	4	3
negativ	40	29!	26	56	64	62	4	7	12
Lernmotiv Geld									
stark	49	42	36	49	53	60	2	4	4
schwach	76	53!	44	22	43	51	3	5	5
Lernmotiv Pflicht									
stark	-	50	46	-	46	51	-	3	2
schwach	-	30	22	-	63	69	-	7	9

Fortsetzung der Tab. auf S. 17

Fortsetzung der Tab. 6 von S. 16

	Sie gibt meinem Leben einen Sinn			Sie ist schon sinnvoll, aber das eigentliche Leben beginnt erst in der Freizeit			Sie gibt meinem Leben keinen Sinn, ich würde gern auf sie verzichten		
	10. Kl.	1. Lj.	2. Lj.	10. Kl.	1. Lj.	2. Lj.	10. Kl.	1. Lj.	2. Lj.
<hr/>									
Zensur									
niedrig	46	40	-	50	54	-	4	5	-
mittel	56	41!	-	43	56	-	1	3	-
hoch	69	61	-	30	34	-	1	5	-
Theorieleistung									
stark	-	49	39!	-	46	56	-	4	5
Durchschnitt	-	45	37	-	51	58	-	4	5
schwach	-	27	32	-	64	68	-	9	0
Praxisleistung									
stark	-	42	38	-	54	59	-	4	4
Durchschnitt	-	48	38!	-	49	56	-	4	5
schwach	-	29	29	-	53	64!	-	18	7
Theorie									
überfordert	-	42	34	-	52	62	-	6	4
richtig gefordert	-	47	44	-	50	53	-	4	2
unterfordert	-	44	20!	-	54	65	-	2	14
Praxis									
überfordert	-	37	37	-	54	55	-	9	8
richtig gefordert	-	46	43	-	51	55	-	3	2
unterfordert	-	47	28!	-	48	68!	-	5	4
Berufszufriedenheit									
sehr zufrieden	-	64	54!	-	34	45	-	2	1
zufrieden	-	33	33	-	62	64	-	4	3
unzufrieden	-	25	24	-	61	60	-	14	16
Berufswunsch									
erfüllt	-	61	47!	-	37	51	-	2	1
ähnlicher Beruf	-	35	27	-	60	68	-	5	5
anderer Beruf	-	35	38	-	60	56	-	5	5
kein Berufswunsch	-	32	26	-	54	57	-	14	17
Liebesbeziehung									
ja	-	38	33	-	56	63	-	5	3
nein	-	51	43	-	46	51	-	4	6

Die Arbeitsverbundenheit der Jugendlichen (Arbeit als Lebenssinn) geht beim Übergang von der POS zur Berufsausbildung und während der Lehrzeit allgemein zurück. Die Zahl derer, die ihr "eigentliches Leben" in der Freizeit verbringen, nimmt zu. Nur in Ausnahmefällen geben die Jugendlichen einen Verlust der sinngebenden Bedeutung der Arbeit für das Leben an. Eine Häufung stellen wir in den Gruppen der "ideologisch Negativen", der mit ihrem Ausbildungsberuf Unzufriedenen und der Berufswunschlosen fest.

Bei den Berufswunschlosen und "ideologisch Negativen" ist dies wohl auf eine allgemein mangelhafte Ausbildung von Wertorientierungen zurückzuführen.

Sehr deutlich ist der Zusammenhang zwischen Arbeitsverbundenheit und Berufszufriedenheit ausgeprägt. Einerseits ist die Arbeitsverbundenheit eine wichtige Bedingung für die Identifikation mit der durch den Beruf bedingten konkreten Arbeit, andererseits wirken die Arbeitsinhalte, die den Beruf interessant und anregend machen, ebenso auf die Arbeitsverbundenheit und umfassendere Lebenswerte. Im Zusammenhang mit der Berufszufriedenheit steht auch die Entwicklung der Arbeitsverbundenheit, die bei den männlichen Lehrlingen vom ersten zum zweiten, bei den weiblichen von der zehnten Klasse zum ersten Ausbildungsjahr deutlich sinkende Tendenzen aufweist.

Während die Mädchen als häufiger Umorientierte und Umgelenkte auch häufiger Unzufriedenheit mit ihrem Ausbildungsberuf äußerten, wodurch die Arbeitsverbundenheit stärker als bei den Jungen abnahm (Differenz zwischen 10. Kl. und 1. Lj.: Mädchen - 17 %; Jungen - 5 %), sank die Arbeitsverbundenheit der Jungen im Verlauf der Berufsausbildung stärker als die der Mädchen. Hier wirkte sich erst mit einer längeren Erfahrung im Ausbildungsberuf die ernüchternde Realität auf die euphorische Zufriedenheit über die erfüllten Berufswünsche aus.

Die Zunahme der Orientierung auf die Freizeit vom ersten zum zweiten Lehrjahr wird fast vollständig von der Gruppe der mit dem Lehrberuf sehr zufriedenen Lehrlinge gedeckt. Hohe Berufszufriedenheit ist somit noch kein Garant für hohe Arbeitsverbun-

denheit (als Lebenssinn), um so mehr in einem Lebensabschnitt, in dem ziemlich kurzfristig und häufig Veränderungen in der Lebenssituation auftreten, die neben der Ausbildung andere Lebensbereiche an Bedeutung gewinnen lassen. Andererseits sind mit dieser stärkeren Freizeitorientierung nicht unbedingt Rücknahmen in der Berufszufriedenheit verbunden, da die Jugendlichen bei der Einschätzung ihres Berufes mehrheitlich von einem Vergleich mit den Vorstellungen von anderen Berufen ausgehen und seltener den Beruf an Freizeittätigkeiten messen.

Starke Auswirkungen auf die Arbeitsverbundenheit haben die Anforderungen in der theoretischen und praktischen Ausbildung. Auch dieses Verhältnis ist zweiseitig: Starke Arbeitsverbundenheit kann sicher dazu beitragen, daß die Forderungen, die an die Jugendlichen gestellt werden, als normal, gerade dem Leistungsvermögen entsprechend, empfunden werden. Andererseits wirkt sich ein individuell dosiertes Anforderungsniveau günstig auf die Herausbildung einer festen Arbeitsverbundenheit aus. Besonders abträglich ist Unterforderung!

Zwischen den Leistungsgruppen in Theorie und Praxis kommt es zu einer Nivellierung der Arbeitsverbundenheit, d.h. die Freizeitorientierung nimmt im Laufe der Berufsausbildung in den Leistungsgruppen stärker zu, in denen sie anfangs schwächer war, wodurch sie sich angleichen. Im 2. Lehrjahr gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen überdurchschnittlichen und durchschnittlichen Lehrlingen mehr.

Als wichtige, die verstärkte Freizeitorientierung teilweise bewirkende Zäsur im Leben der Jugendlichen erweist sich die Aufnahme von Liebesbeziehungen. Der Anteil von Lehrlingen mit sexueller Liebesbeziehung nimmt vom ersten zum zweiten Lehrjahr von 45 % auf 54 % zu. Dabei ist die Freizeitorientierung der Liebenden schon im 1. Lehrjahr deutlich stärker als bei den Lehrlingen ohne sexuelle Liebesbeziehung ausgeprägt. Im zweiten Lehrjahr verstärkt sich diese Tendenz noch etwas.

3.2.2. Berufsziele der Lehrlinge

Von besonderer Wichtigkeit für die Persönlichkeitsentwicklung im Lern- und Arbeitsprozeß sind spezielle mit der beruflichen Arbeit verbundene Lebensziele, kurz Berufsziele. Sie weisen auf grundlegende Orientierungen der Jugendlichen bei der Arbeit hin. Die Ergebnisse der Studie beweisen, daß Berufsziele vorherrschen, die sowohl im persönlichen als auch im gesellschaftlichen Interesse liegen (s. Tab. 7).

Wertvorstellungen, die auf erfüllte soziale Kontakte gerichtet sind, haben für die Lehrlinge besonders große Bedeutung (Ränge 1 und 3). Sie stellen einerseits eine günstige Basis für die schnelle Integration in künftige Arbeitskollektive und den Aufbau stabiler, vertrauensvoller Kollektivbeziehungen dar, zeugen andererseits von einer hohen Erwartungshaltung an letztere. Schließlich deuten sie die bei immer häufiger notwendig werdenden Kollektivauflösungen und -neubildungen zu erwartenden Probleme an.

Eine ebenfalls dominante Position nehmen leistungsorientierte Berufsziele ein (Ränge 2, 4, 5, 7, 8, 10).¹ Besondere Bedeutung hat eine den Fähigkeiten entsprechende, geistig anspruchsvolle Tätigkeit mit guten Möglichkeiten einer Weiterbildung bzw. Qualifikation, wobei etwa die Hälfte der Lehrlinge durchaus bereit ist, größere Verantwortung zu übernehmen.

¹ Die relativ schwache Position des Ziels, möglichst bald als Leiter aufzusteigen, wollen wir hier nicht interpretieren, weil die Formulierung des Indikators einen starken Hauch von Karrierismus atmet, und somit schwerlich zu unterscheiden ist zwischen Scheu vor Anstrengungen, die eine leitende Funktion mit sich bringen, und Scheu davor, sich als Karrierist zu entlarven. Ebenso ungeklärt bleibt vorerst die Frage, aus welchen Gründen jene 8 % eine Leitungsarbeit anstreben, die dies angeben. Unter ihnen treten zwar die stärker pflicht-, verdienst- und leistungsmotivierten Lehrlinge etwas häufiger auf, aber andererseits heben sie sich kaum in der Arbeitsverbundenheit, Berufszufriedenheit und in ideologischen Einstellungen von denen ab, die ihre Einstellung zur Übernahme von Leitungsfunktionen zurückhaltender bewerten.

Tab. 7: Rangordnung ausgewählter Berufsziele

Ich bevorzuge eine berufliche Tätigkeit, ...	1. Lehrjahr				2. Lehrjahr			
	AP	1+2 (1)	\bar{x}	Rang	AP	1+2 (1)	\bar{x}	Rang
	in %				in %			
wo man wirklich gute Freunde finden kann	88	(52)	1,58	1	88	(54)	1,59	1
wo man mit seinen Neigungen und Fähigkeiten so richtig aufgehen kann	79	(40)	1,82	2	84	(41)	1,73	2
wo man mit möglichst vielen Leuten zusammen- kommt	80	(41)	1,82	2	82	(43)	1,82	3
wo es etwas zu überlegen gibt, wo man findig sein muß, geistig nicht stehenbleibt	76	(36)	1,96	4	79	(37)	1,87	4
wo man sich weiterbilden, qualifizieren kann	74	(32)	2,00	5	74	(33)	1,96	5
die vor allem einen guten Lohn bringt	66	(32)	2,11	6	68	(32)	2,08	7
wo es durchaus lebhaft und betriebsam zugeht	67	(25)	2,19	7	69	(29)	2,07	6
wo man viel Verantwortung übernehmen muß	52	(17)	2,42	8	49	(14)	2,45	8
mit der man Ansehen in der Öffentlichkeit erwerben kann	46	(14)	2,57	9	40	(10)	2,69	9
wo man sich mit seinen Körperkräften richtig einsetzen kann	35	(13)	2,77	10	37	(11)	2,73	10
wo man sich körperlich nicht so anstrengen muß	31	(9)	2,94	11	30	(9)	2,90	11

Fortsetzung der Tab. auf S.22

Fortsetzung der Tab. 7 von S. 21

Ich bevorzuge eine berufliche Tätigkeit, ...	1. Lehrjahr				2. Lehrjahr			
	AP 1+2 (1) in %	\bar{x}	Rang		AP 1+2 (1) in %	\bar{x}	Rang	
wo man sich nach Feierabend viel Geld zusätzlich verdienen kann	33 (15)	2,99	12		35 (15)	2,97	12	
wo man möglichst bald als Leiter aufsteigen kann	32 (8)	3,04	13		26 (8)	3,08	13	
wo es schön ruhig zugeht	21 (8)	3,31	14		20 (7)	3,37	14	
wo man sich geistig nicht so anstrengen muß	12 (3)	3,63	15		12 (3)	3,75	15	
wo möglichst nur einfache Arbeiten verrich- tet werden müssen	9 (2)	4,23	16		10 (3)	3,75	15	

\bar{x} = Mittelwert der Antwortpositionen aller Probanden

\bar{x} = 1,0 würde bedeuten, daß 100 % die Antwortposition 1 angaben und somit das betreffende Berufsziel uneingeschränkt befürworten

\bar{x} = 5,0 würde 100 %ige Ablehnung bedeuten

Bei den Motiven sind die entsprechenden Grenzwerte 1,0 und 4,0

Bemerkenswert ist der Rückgang der Zahl der männlichen Lehrlinge, die den möglichst baldigen Aufstieg zum Leiter bejahen. Hier wirkt wohl die unmittelbare Bekanntschaft mit den Mechanismen des Berufslebens allgemein und der Umgang mit Leitern im Besonderen ernüchternd.

Nur ein Drittel der Lehrlinge erachtet eine angemessene körperliche Belastung im Arbeitsprozeß als wichtig. Dies entspricht der Tendenz zu Arbeitserleichterungen, die mit der Einführung neuer Technik einhergeht, wirft aber zugleich Fragen der Erhaltung und Stärkung des Gesundheitszustandes unserer Werk tätigen auf. Offensichtlich gilt es, den Trend zur sportlichen Freizeitbetätigung weiter zu festigen.

Das insgesamt stark leistungsorientierte Bild der Berufsziele wird durch die stark ablehnende Haltung gegenüber solchen Berufszielen abgerundet, die auf die Vermeidung bestimmter Anforderungen gerichtet sind (Ränge 11, 14, 15, 16).

Der Verdienst nimmt einen bedeutenden Platz in der Rangordnung der Berufsziele der Lehrlinge ein, was an sich nicht den gesellschaftlichen Interessen widerspricht. Allerdings gilt zu bedenken, daß der Indikator nach einer "beruflichen Tätigkeit, die vor allem guten Lohn bringt", fragt, unabhängig vom Engagement des einzelnen, von seiner konkreten Arbeitsleistung und somit nicht konsequent am Leistungsprinzip ausgerichtet ist. Die von uns ermittelten Daten deuten lediglich auf die Wahrscheinlichkeit von verdienstverbesserndem Arbeitswechsel hin.

Berufsziele, die direkt auf die Entwicklung der Gesellschaft orientieren, wurden in der Studie nicht untersucht. Bestimmte Zusammenhänge zwischen Berufszielen und gesellschaftlichem Interesse deckt eine Analyse der Berufsziele in Abhängigkeit der ideologischen Position der Lehrlinge auf (s. Tab. 8).

Tab. 8: Abhängigkeit der Berufsziele von der ideologischen Position

Ich bevorzuge eine berufliche Tätigkeit ...	\bar{x}	Ideologie					
		positiv		mittel		negativ	
		1.Lj.	2.Lj.	1.Lj.	2.Lj.	1.Lj.	2.Lj.
wo man wirklich gute Freunde finden kann	1,48	1,50	1,64	1,60	1,66	1,55	
wo man mit seinen Neigungen und Fähigkeiten so richtig aufgehen kann	1,56	1,52	1,91	1,76	1,89	1,91	
wo man mit möglichst vielen Leuten zusammenkommt	1,67	1,65	1,92	1,86	1,84	1,82	
wo es etwas zu überlegen gibt, wo man findig sein muß, geistig nicht stehenbleibt	1,65	1,54	2,02	1,89	2,13	2,07	
wo man sich weiterbilden, qualifizieren kann	1,72	1,62	2,05	2,02	2,23	2,19	
die vor allem einen guten Lohn bringt	2,40	2,51	2,17	2,02	1,86	1,98	
wo es durchaus lebhaft und betriebsam zugeht	1,83	1,85	2,19	2,08	2,41	2,16	
wo man viel Verantwortung übernehmen muß	2,06	2,07	2,49	2,48	2,67	2,79	
mit der man Ansehen in der Öffentlichkeit erwerben kann	2,51	2,70	2,57	2,66	2,73	2,91	
wo man sich mit seinen Körperkräften richtig einsetzen kann	2,62	2,56	2,84	2,76	2,85	2,77	
wo man sich körperlich nicht so anstrengen muß	3,10	3,02	2,90	2,80	2,77	3,01	

Fortsetzung der Tab. auf S. 25

Fortsetzung der Tab. 8 von S. 24

Ich bevorzuge eine berufliche
Tätigkeit ...

\bar{x}

wo man sich nach Feierabend viel Geld
zusätzlich verdienen kann

wo man möglichst bald als Leiter aufstei-
gen kann

wo es schön ruhig zugeht

wo man sich geistig nicht so anstrengen muß

wo möglichst nur einfache Arbeiten verrich-
tet werden müssen

		Ideologie			
positiv		mittel		negativ	
1.Lj.	2.Lj.	1.Lj.	2.Lj.	1.Lj.	2.Lj.
3,22	3,61	3,01	2,88	2,54	2,66
2,87	3,03	3,11	3,01	2,96	3,29
3,73	3,86	3,24	3,24	3,06	3,24
4,07	4,19	3,59	3,63	3,34	3,72
3,82	3,96	3,71	3,67	3,64	3,67

Die "ideologisch Positiven" geben eindeutig stärker leistungsorientierte Berufsziele an als die "ideologisch Mittleren" und die "Negativen".

Tab. 9: Ränge der leistungsorientierten Berufsziele bei den Ideologieguppen im 2. Lehrjahr

Ideologie							\bar{x}
positiv	2;	3;	4;	6;	7;	9	1,84
mittel	2;	4;	5;	7;	8;	10	2,16
negativ	3;	5;	6;	7;	9;	10	2,32

Noch deutlicher unterscheiden sich die "ideologisch Positiven" in der Ausprägung der verdienstorientierten Berufsziele. Diese sind deutlich schwächer als bei den anderen Lehrlingen.

Tab. 10: Ränge der verdienstorientierten Berufsziele

Ideologie	1. Lehrjahr			2. Lehrjahr		
	\bar{x}			\bar{x}		
positiv	8;	13	2,81	8;	13	3,06
mittel	6;	12	2,59	5;	12	2,45
negativ	3;	8	2,20	4;	8	2,32

Neben der stärkeren Ausprägung der kontakt- und leistungsorientierten Berufsziele, der stärkeren Ablehnung verdienst- und passivitätsorientierter Berufsziele ist innerhalb der Struktur der Berufsziele der "ideologisch Positiven" auch eine Verschiebung zugunsten der leistungsorientierten gegenüber den kontaktorientierten Berufszielen zu beobachten.

Tab. 11: Differenzen zwischen den Mittelwerten der kontaktorientierten Berufsziele und der zwei stärksten leistungsorientierten Berufsziele

Berufsziele	\bar{x}	Ideologie					
		positiv		mittel		negativ	
		1.Lj.	2.Lj.	1.Lj.	2.Lj.	1.Lj.	2.Lj.
kontaktorientierte	1,58	1,58		1,78	1,73	1,75	1,69
2 stärkste leistungsorientierte	1,60	1,53		1,97	1,83	2,01	1,99
Differenz		-0,02	+0,05	-0,19	-0,10	-0,26	-0,30

Das entgegengesetzte Bild beobachten wir bei den "ideologisch Negativen". Das erste leistungsorientierte Berufsziel folgt erst nach den kontaktorientierten Zielen an dritter Stelle, im ersten Lehrjahr nach dem Verdienstmotiv sogar an 4. Stelle. Die verdienstorientierten Berufsziele werden von dieser Gruppe besonders intensiv angestrebt, wobei die Leistung und die sozialen Kontakte nicht so bedeutend sind wie bei den anderen Lehrlingen. Die Vermeidung bestimmter Belastungen wird von ihnen wesentlich schwächer abgelehnt als von den "ideologisch Positiven" und den "Mittleren".

Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung der ideologischen Position für die beruflichen Orientierungen und für grundlegende Arbeitseinstellungen. Sie geben jedoch keine Auskünfte darüber, daß ein "Mehr" an ideologischer Arbeit hier erfolgreiche Wirkung zeigen könnte.

In erster Linie muß die Realität den Lehrlingen Argumente für die Einnahme und Verteidigung einer "positiven" ideologischen Position geben!

In zweiter Linie bedarf es einer deutlichen Verbesserung (nicht "Vermehrung"!) der ideologischen Arbeit.

In der Ausprägung der Berufsziele unterscheiden sich die männlichen und weiblichen Lehrlinge zum Teil sehr deutlich (s. Tab. 12). Die Mädchen sind in der Befürwortung kontaktorientierter Berufsziele und in der Ablehnung belastungsvermeidender Berufsziele

Tab. 12: Abhängigkeit der Berufsziele vom Geschlecht

Ich bevorzuge eine berufliche Tätigkeit ...	männlich				weiblich			
	1. Lehrj. \bar{x}	Rang	2. Lehrj. \bar{x}	Rang	1. Lehrj. \bar{x}	Rang	2. Lehrj. \bar{x}	Rang
wo man wirklich gute Freunde finden kann	1,65	1	1,65	1	1,57	1	1,47	1
wo man mit seinen Neigungen und Fähigkeiten so richtig aufgehen kann	1,78	2	1,77	2	1,79	3	1,72	3
wo man mit möglichst vielen Leuten zusammenkommt	1,97	5	2,01	5	1,66	2	1,58	2
wo es etwas zu überlegen gibt, wo man findig sein muß, geistig nicht stehenbleibt	1,88	4	1,86	4	1,96	4	1,86	4
wo man sich weiterbilden qualifizieren kann	1,99	6	2,03	6	1,96	4	1,89	5
die vor allem einen guten Lohn bringt	1,83	3	1,85	3	2,36	8	2,30	7
wo es durchaus lebhaft und betriebsam zugeht	2,28	7	2,14	7	2,07	6	1,99	6
wo man viel Verantwortung übernehmen muß	2,47	8	2,63	9	2,31	7	2,30	7
mit der man Ansehen in der Öffentlichkeit erwerben kann	2,51	9	2,63	9	2,67	9	2,80	9
wo man sich mit seinen Körperkräften richtig einsetzen kann	2,54	10	2,60	11	2,98	11	2,86	10

Fortsetzung der Tab. auf S. 29

Fortsetzung der Tab. 12 von S. 28

Ich bevorzuge eine berufliche Tätigkeit ...	männlich				weiblich			
	1. Lehrj. \bar{x}	Rang	2. Lehrj. \bar{x}	Rang	1. Lehrj. \bar{x}	Rang	2. Lehrj. \bar{x}	Rang
wo man sich körperlich nicht so anstrengen muß	3,00	13	2,82	12	2,87	10	2,99	11
wo man sich nach Feierabend viel Geld zusätzlich verdienen kann	2,55	11	2,45	8	3,40	13	3,47	13
wo man möglichst bald als Leiter aufsteigen kann	2,90	12	3,03	13	3,25	12	3,19	12
wo es schön ruhig zugeht	3,09	14	3,04	14	3,51	14	3,69	14
wo man sich geistig nicht so anstrengen muß	3,63	15	3,66	16	3,70	15	3,96	16
wo möglichst nur einfache Arbeiten verrichtet werden müssen	3,78	16	3,56	15	3,79	16	3,85	15

entschiedener, die kontaktorientierten Berufsziele stehen bei ihnen stärker im Vordergrund. Noch sind sie stärker bestrebt, Verantwortung zu übernehmen. Das ändert sich im allgemeinen aber nach der Familiengründung.

Die Jungen zeichnen sich vor allem durch erheblich stärker betonte verdienstorientierte Ziele aus. Hier wird eine Tradition des "Ernährers" festgeschrieben, die zweifellos nicht mit Gleichberechtigungsbestrebungen korrespondiert. In der Ausprägung leistungsorientierter Berufsziele unterscheiden sich die Geschlechter kaum.

4. Zufriedenheit mit ausgewählten Ausbildungsbedingungen

Die Berufszufriedenheit ist ein wichtiger Einflußfaktor auf die Leistungsmotivation. Ohne ein gewisses Maß an Identifikation mit dem Beruf, mit den konkreten Arbeitsinhalten, ist nicht mit bewußt leistungsorientierten Arbeitseinstellungen zu rechnen. Andererseits ist kritiklose blinde Selbstzufriedenheit ungünstig für die Entwicklung vorwärtsweisender Ideen im Lern- und Arbeitsprozeß.

Die Berufszufriedenheit ist in erster Linie die Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten, gemessen an persönlichen Voraussetzungen und Ansprüchen.

In der Studie waren den Lehrlingen drei Antwortpositionen vorgegeben, die völlige bzw. überwiegende Zufriedenheit sowie bedrückende Unzufriedenheit zum Ausdruck bringen. 88 % im ersten und 84 % im zweiten Lehrjahr geben an, daß ihre Berufswahl richtig war, völlig zufrieden sind 41 % im ersten und 35 % im zweiten Lehrjahr. Die herausragende Stellung der Lehrlinge, die ihren Berufswunsch erfüllen konnten (98 % im ersten und 97 % im zweiten Lehrjahr zufrieden), weist darauf hin, daß die Berufswünsche auf einer realistischen Einschätzung der eigenen Neigungen und Fähigkeiten beruhten. Besonders hoch ist die Differenz zu denen, die ihren Berufswunsch nicht erfüllen konnten, in der Antwortposition 1 "Der Beruf gefällt mir, ich bin völlig zufrieden".

In der Entwicklung vom ersten zum zweiten Lehrjahr beobachten wir einen Rückgang der völligen Zufriedenheit mit dem Beruf sowohl bei den Lehrlingen mit erfülltem Berufswunsch, ähnlichem Beruf als auch ohne Berufswunsch, ferner eine Zunahme der bedrückenden Unzufriedenheit bei den Lehrlingen, die ihren Berufswunsch nicht erfüllen konnten, unabhängig davon, ob der zu erlernende Beruf dem Wunschberuf ähnelt oder ein ganz anderer ist. Wahrscheinlich hängt dies mit den geringer werdenden Chancen zusammen, den eigentlichen Berufswunsch doch noch erfüllen zu können. Der Abschluß der Lehre als weiterer Fixierpunkt im Berufsleben ist in greifbare (bedrückende!) Nähe gerückt.

Das Umlernen auf eigenen Wunsch erfordert wesentlich mehr persönliches Engagement, ein bestimmtes soziales und ökonomisches Umfeld sowie günstige personalpolitische Zufälle.

Die Berufszufriedenheit ist eine wichtige Grundlage für die Zufriedenheit mit anderen Ausbildungsbedingungen. Die Berufszufriedenen sind erheblich häufiger auch mit den Ausbildungsbedingungen zufrieden, die in der Studie gefragt wurden.

Außerdem steht die Zufriedenheit mit diesen Bedingungen im ursächlichen Zusammenhang mit der Arbeitsverbundenheit (Arbeit als Lebenssinn) und der Ausprägung des Pflicht- und Leistungsmotivs. Auch hier zeigen sich geschlechtstypische Unterschiede.

Tab. 13: Zufriedenheit mit ausgewählten Ausbildungsbedingungen im ersten und zweiten Lehrjahr und in Abhängigkeit vom Geschlecht

AP 1+2, sehr zufrieden + zufrieden (in Klammern nur AP 1)
in %, sowie \bar{x}

	gesamt		männlich		weiblich	
	1.Lj.	2.Lj.	1.Lj.	2.Lj.	1.Lj.	2.Lj.
mit dem Lehr- lingskollektiv	90(24) 1,87	87(19) 1,96	90(23) 1,85	88(24) 1,89	89(25) 1,87	87(17) 1,98
mit der Selbst- ständigkeit im Arbeitskollekt.	86(9) 2,07	83(12) 2,06	85(8) 2,10	78(11) 2,10	87(11) 2,03	88(12) 2,00
mit der prak- tischen Ausbil- dung	82(15) 2,06	80(12) 2,08	83(16) 2,06	78(11) 2,15	87(11) 2,06	88(12) 2,09
mit der Verant- wortung für die Arbeitsergeb- nisse	80(7) 2,20	81(7) 2,12	78(6) 2,23	79(7) 2,14	82(7) 2,14	84(7) 2,09
mit der theore- tischen Aus- bildung	70(5) 2,30	71(7) 2,25	71(7) 2,24	73(8) 2,23	68(3) 2,33	71(6) 2,24
mit der Ur- laufsregelung	64(8) 2,35	64(11) 2,32	60(8) 2,47	62(13) 2,37	68(9) 2,30	67(9) 2,29
mit dem Lehr- lingsentgeld	58(10) 2,41	50(7) 2,52	47(6) 2,66	42(7) 2,69	70(15) 2,23	60(7) 2,35

Die Mädchen, die in ihren Berufszielen höhere Ansprüche an die Kontakte zu Kollegen stellen, bewerten ihre gegenwärtigen Kollektive kritischer als die Jungen, ebenso wie letztere ihrerseits mit dem Geld weniger zufrieden sind als die Mädchen. Es bestätigt sich hier: Je höher der Anspruch, desto geringer die Zufriedenheit.

Augenfällig ist die positivere Einschätzung der praktischen gegenüber der theoretischen Ausbildung, was durchaus nicht nur in der Neuheit der Bildungsform gegenüber der Schule begründet liegt. Die berufspraktische Ausbildung ist auch dichter "dran" an der Berufstätigkeit, die einen großen Teil des bevorstehenden langen Lebensabschnittes bestimmen wird; in diesem Ausbildungsbereich werden die Lehrlinge seltener überfordert und kaum mit Inhalten belastet, die ihnen für die Zukunft bedeutungslos erscheinen. Der Unterschied in der Einschätzung von Theorie und Praxis dürfte somit der Entfernung beider Ausbildungsteile von der angenommenen späteren Berufspraxis entsprechen.

Das Zurechtfinden in der Praxis hat deshalb auch einen stärkeren Einfluß auf die Berufszufriedenheit und die allgemeine Lebenszufriedenheit als das Zurechtfinden in der berufstheoretischen Ausbildung.

5. Lern- und Arbeitsmotivation

5.1. Zur Entwicklung und Struktur der Lern- und Arbeitsmotivation bei Lehrlingen

Die wichtigsten Motive der Lehrlinge für Lernen und Arbeiten in der Berufsausbildung sind das Motiv der Entwicklung der eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten (Leistungsmotiv), der Wunsch, einmal viel Geld zu verdienen (Verdienstmotiv) und das Interesse an Tätigkeiten in der berufspraktischen Ausbildung.

Eine untergeordnete Rolle spielen das Interesse an berufsspezifischen theoretischen Ausbildungsfächern, die Leistungen anderer Lehrlinge (Wettbewerbsmotiv), der Betriebsplan und der Einfluß der Leiter und Lehrer.

Tab. 14: Lern- und Arbeitsmotive der Lehrlinge

Was regt Sie zum Lernen und Arbeiten in der Berufsausbildung an?

AP 1+2, sehr stark und stark (in Klammern nur AP 1)
in %

	1. Lj.	2. Lj.
die Möglichkeit, mein Wissen und Können zu erweitern (Leistungsmotiv)	85(27)	80(19)
der Wunsch, einmal viel Geld zu verdienen (Verdienstmotiv)	78(26)	73(20)
mein Interesse an den Tätigkeiten in der berufspraktischen Ausbildung (Tätigkeitsmotiv)	81(24)	76(18)
günstige Arbeitsbedingungen	71(17)	73(13)
die Möglichkeit, Achtung und Anerkennung zu erwerben	70(16)	69(11)
die Notwendigkeit, meine Pflichten zu erfüllen (Pflichtmotiv)	73(17)	67(10)
mein Interesse an berufsspezifischen theoretischen Ausbildungsfächern	64(12)	
die Notwendigkeit, den Betriebsplan erfüllen zu helfen	59(11)	57(8)
die Leistungen anderer Lehrlinge (Wettbewerbsmotiv)	54(14)	
meine Leiter/Lehrer	40(6)	37(6)

Es ist ein allgemein leichter Rückgang in der Motivation zu verzeichnen. Das trifft auch auf jene Motive zu, die im Zusammenhang mit Berufszielen stehen, deren Bedeutung vom ersten zum zweiten Lehrjahr wächst (Verdienst, Leistung). Dies ist ein weiterer Hinweis darauf, daß die Ausbildungsergebnisse nach Ansicht der Lehrlinge an Bedeutung für die Realisierung der Berufsziele verlieren.

Das Leistungsmotiv ist seit der 8. Klasse rückgängig. Ähnliche Entwicklungen bei den anderen Motiven sind mit der vorliegenden Studie nicht zu verfolgen, da die Indikatoren vielfältigen Änderungen unterliegen.

Tab. 15:

	Für die Lernarbeit ist, in %			
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	gar nicht wichtig
8. Klasse	41	52	6	1
10. Klasse	34	59	7	0
, daß Wissen und Können wachsen.				
	Zum Lernen und Arbeiten in der Berufsausbildung regt mich an			
	sehr stark	stark	schwach	sehr schwach/ gar nicht
1. Lehrjahr	27	58	14	2
2. Lehrjahr	19	61	19	1
die Möglichkeit, mein Wissen und Können zu erweitern.				

Der Anteil der Jugendlichen mit stark ausgeprägtem Leistungsmotiv geht kontinuierlich von mehr als 40 % auf unter 20 % zurück. Gleichzeitig steigt der Anteil der schwach Leistungsmotivierten von 6 % auf 19 % an, wobei der Übergang zur Berufsausbildung beschleunigend wirkte.

Offensichtlich platzen bei manchen Jugendlichen doch einige Ideale und Wunschvorstellungen wie Seifenblasen in der rauen Luft der Berufsausbildung. Der Entwicklung von Wissen und Können sind einerseits Grenzen durch die Arbeitsinhalte gesetzt. Nicht selten werden diese durch ökonomische Zwänge oder Lehrmeisterwillkür enger, als es das Ausbildungsprogramm vorsieht, gezogen. Andererseits verliert die Entwicklung von Wissen und Können an Bedeutung für die Durchsetzung eigener Berufsziele und somit an anregender Wirkung.

Tabelle 16 zeigt den Einfluß des Geschlechts auf die Motivstruktur. Dabei werden die bereits genannten Unterschiede beim Verdienstmotiv, aber auch weitere Unterschiede in der Motivstruktur

deutlich, obwohl alle Motive bei beiden Geschlechtern von Stagnation bis Rückgang tendieren. Die männlichen Lehrlinge geben einen stärkeren Rückgang ihrer Motivation an, als die weiblichen.

Tab. 16: Motive in Abhängigkeit vom Geschlecht

AP 1+2, sehr stark und stark (in Klammern nur AP 1, sehr stark)
in %, darunter Rang (berechnet nach \bar{x})

	männlich		weiblich	
	1.Lj.	2.Lj.	1.Lj.	2.Lj.
Leistungsmotiv	85(33) 2	79(19) 2	85(22) 1	83(19) 1
Verdienstmotiv	86(35) 1	90(26) 1	60(18) 6	65(14) 4
Interesse Praxis	79(26) 3	73(17) 3	82(22) 1	80(19) 2
Arbeitsbedingungen	73(17) 4	71(13) 5	71(18) 4	75(12) 5
Achtung, Anerkennung	67(17) 6	68(11) 4	73(16) 5	71(11) 3
Pflichtmotiv	68(19) 5	64(9) 6	78(15) 3	71(11) 6
Interesse Theorie	62(14) 7	-	65(7) 7	-
Planmotiv	54(14) 8	57(8) 7	63(8) 9	60(9) 7
Wettbewerbsmotiv	50(14) 9	-	58(15) 8	-
Leiter/Lehrer	38(8) 10	40(8) 8	40(5) 10	34(4) 8

Im Einklang mit dem Rückgang des Berufszieles, "möglichst bald zum Leiter aufzusteigen", weist dieser Tatbestand auf eine Ernüchterung so mancher Hoffnung hin, das bestehende Geflecht von Normen und Beschränkungen durch Eigeninitiative erstürmen und überwinden zu können. Besonders stark wirkt sich dies auf das

Verdienst- und auf das Leistungsmotiv aus (Differenz $\bar{x} = 0,20$), die trotzdem die führenden Motive bleiben.

Spürbar nimmt die Ausprägung des Pflichtmotivs und des Motivs der Interessiertheit an den Tätigkeiten in der berufspraktischen Ausbildung ab, was beide Geschlechter in gleichem Maße betrifft.

Es sind also gerade die dominierenden Motive rückgängig, während jene von relativ untergeordneter Bedeutung stagnieren oder nur leicht absinken; nur das Motiv "Achtung und Anerkennung in der Öffentlichkeit erwerben" gewinnt innerhalb der Struktur der hier behandelten Motive spürbar bei beiden Geschlechtern an Boden.

Für die Auswirkungen der verschiedenen Motive auf das Verhalten geben ihre Zusammenhänge mit anderen Motiven schon wichtige Anhaltspunkte.

Eine Metamorphose erlebt dabei das Verdienstmotiv. Seine Ausprägung steht in der Schulzeit im Zusammenhang mit schwacher Ausprägung solcher Lernmotive, wie des Leistungsmotivs und des Motivs "einen Beitrag zur Stärkung der DDR leisten" (Gesellschaftsmotiv). Das ist u.E. der Tatsache geschuldet, daß der Verdienst im künftigen Beruf noch keine persönliche Relevanz für die Schüler hat.

Es zeigt aber auch an, daß Verdienstreben (Geldgier) in der Meinung der Schüler in einem gesellschaftlich ungünstigen Licht gesehen wird.

Demgegenüber steht es in der Berufsausbildung im Zusammenhang mit starker Ausprägung des Leistungs-, des Pflicht- und des Planmotivs, weil nun immer unmittelbarer die Abhängigkeit der Bedürfnisbefriedigung vom Verdienst erlebt wird.

Tab. 17: Motive in Abhängigkeit vom Verdienstmotiv

AP 1+2, in Klammern nur Pos. 1; in %

	Verdienstmotiv stark (1+2)				Verdienstmotiv schwach (3+4)			
	8.Kl.	10.Kl.	1.Lj.	2.Lj.	8.Kl.	10.Kl.	1.Lj.	2.Lj.
Leistungs- motiv	93 (42)	93 (31)	86 (29)	86 (20)	93 (41)	96 (44)	76 (16)	64 (14)
Gesellsch.- motiv	65 (20)	65 (14)	-	-	67 (26)	76 (23)	-	-
Pflicht- motiv	-	-	77 (19)	72 (11)	-	-	60 (11)	54 (7)
Planmotiv	-	-	65 (13)	65 (10)	-	-	39 (5)	38 (3)
Anerkenn.- motiv	-	-	75 (19)	78 (13)	-	-	52 (6)	45 (6)
Praxisint.- motiv	-	-	83 (24)	82 (19)	-	-	73 (21)	59 (14)
Leit./Lehr.- motiv	-	-	44 (7)	42 (7)	-	-	27 (5)	22 (3)
Arbeitsbed.- motiv	-	-	78 (20)	82 (15)	-	-	49 (8)	51 (7)

Derartig differenzieren auch das Pflicht- und das Leistungsmotiv, was den Schluß zuläßt, daß wir seltener Lehrlinge antreffen werden, die einseitig motiviert sind, häufiger solche, deren Motivation durchgängig stärker bzw. schwächer ausgebildet ist.

Bei den Lehrlingen fügt sich das Verdienstmotiv in diese allgemeine Motivation ein, während es bei den Schülern eher gegen die Ausprägung anderer Lernmotive gerichtet ist. Dies läßt sich zum Teil damit erklären, daß die Schüler, die einen Bildungsweg über die erweiterte Oberschule einschlagen, erfahrungsgemäß schwächer verdienstmotiviert sind, aber eine starke allgemeine Lernmotivation aufweisen.

Außerdem ist der Abstand der Schüler zur Erwerbstätigkeit noch sehr groß, die tendenziös negative Einschätzung des Verdienststrebens wirkt deshalb auf das Verdienstmotiv stärker ein als in späteren Jahren.

Nicht nur die Motive untereinander korrelieren sehr stark; sondern auch die Motive mit der Berufszufriedenheit. Sehr Berufszufriedene geben eine rundum stärker ausgeprägte Motivation an, als weniger Zufriedene oder Unzufriedene. Damit wird noch einmal die Notwendigkeit betont, der Steigerung der Berufszufriedenheit unablässige Aufmerksamkeit zu widmen.

5.2. Motivation und Leistung

Zwischen der Motivation der Lehrlinge und der Leistung waren vielfältige Zusammenhänge zu erwarten. Einerseits fördern stark ausgeprägte Lern- und Arbeitsmotive ein aktives Leistungsverhalten, andererseits wirken Erfolge in der Ausbildung motivierend. Weiterhin war anzunehmen, daß die Bewältigung der Anforderungen im Zusammenhang mit der Motivation steht, daß Lehrlinge, die sich richtig gefordert fühlen und kaum Schwierigkeiten bei der Erfüllung der Anforderungen des Ausbildungsprozesses haben, stärker motiviert sind als jene, die sich überfordert fühlen. Unterforderung dürfte der Ausbildung einer stark leistungsorientierten Lern- und Arbeitsmotivation ebenfalls abträglich sein.

Die Studie bestätigt einen Zusammenhang zwischen der Einschätzung der eigenen Leistung und der Ausprägung des Leistungsmotivs. Leistungsstarke Lehrlinge regt die Möglichkeit, Wissen und Können zu erweitern, häufiger sehr stark zum Lernen und Arbeiten in der Berufsausbildung an. Allerdings nimmt diese Differenz vom ersten zum zweiten Lehrjahr deutlich ab. Für die Normerfüllung spielt die Stärke des Leistungsmotivs eine entscheidende Rolle, sowohl im ersten als auch im zweiten Lehrjahr.

Das Verdienstmotiv, das im ersten Lehrjahr am deutlichsten bei den leistungsmäßig Durchschnittlichen ausgeprägt war, verliert in dieser Gruppe zum zweiten Lehrjahr hin stärker als in anderen Gruppen an Bedeutung, was zu einer Angleichung mit der Gruppe der Leistungsstarken führt.

Die Interessiertheit an den Tätigkeiten in der berufspraktischen Ausbildung regt vor allem die in der theoretischen Ausbildung Leistungsstarken zum Lernen und Arbeiten an; die Leistungsstarken

in der berufspraktischen Ausbildung heben sich mit diesem Motiv nur im ersten Lehrjahr hervor.

Unterforderung in der theoretischen und praktischen Ausbildung wirkt demotivierend. Mit Ausnahme des Leistungsmotivs wirken alle anderen Motive bei den in Theorie und Praxis Unterforderten schwächer. Ein deutlicher Motivationsschwund ist bei den Lehrlingen zu verzeichnen, die sich in der Praxis unterfordert fühlen. Im ersten Lehrjahr reizen noch die neuen Tätigkeiten in der berufspraktischen Ausbildung. Mit zunehmender Beherrschung der Fähigkeiten zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben geht dieses Motiv zurück, Routine macht sich breit. Immerhin jeder sechste Lehrling gibt im zweiten Lehrjahr an, in der praktischen Ausbildung unterfordert zu werden.

Die Wirkung der Überforderung auf die untersuchten Motive ist in Theorie und Praxis sehr unterschiedlich. Während Überforderung in der theoretischen Ausbildung wohl einen deutlichen Rückgang des Leistungsmotivs hervorruft, fühlen sich in der Praxis überforderte Lehrlinge stärker durch das Streben nach Achtung und Anerkennung motiviert.

Offenbar erzeugt Überforderung in der Praxis bei vielen Lehrlingen einen Mangel an erlebter Achtung und Anerkennung, dessen Beseitigung sie anstreben. Die Praxisleistung ist ein entscheidender Faktor für das Ansehen im Kollektiv (wichtiger als Theorieleistung!), was durch den Fakt bestätigt wird, daß sich Leistungsstärkere in der Praxis lehrlingskollektiv-zufriedener zeigen als Leistungsdurchschnittliche, -schwächere und auch Leistungsstarke in der Theorie.

Mit weiteren Motiven steht die Überforderung nicht in gesichertem statistischen Zusammenhang.

5.3. Motivation und ausgewählte Verhaltensweisen im Ausbildungsprozeß

Motive treten als Handlungsergebnisse auf. Somit müßten die von uns untersuchten Lern- und Arbeitsmotive auch einen entsprechenden Einfluß auf die konkreten Verhaltensweisen im Ausbildungsprozeß ausüben.

Die Studie beweist, daß ein ausgeprägtes Leistungsmotiv und Pflichtmotiv fördernd auf viele leistungsorientierte Verhaltensweisen einwirken (s. Tab. 18), was auf das Verdienstmotiv keinesfalls zutrifft.

Tab. 18: Verhaltensweisen im Ausbildungsprozeß in Abhängigkeit von der Ausprägung des Pflicht- und des Leistungsmotivs, in %

Verhaltensweisen	Pflichtmotiv				Leistungsmotiv			
	stark		schwach		stark		schwach	
	1. Lj.	2. Lj.	1. Lj.	2. Lj.	1. Lj.	2. Lj.	1. Lj.	2. Lj.
Das trifft vollkommen zu								
Ich achte auf die Qualität meiner Arbeit.	61	61	40	48	60	62	29	37
Ich nutze die Arbeitszeit voll aus.	26	24	15	9	25	22	13	8
Ich gehe sparsam mit Material um.	32	31	27	23	32	32	32	15
Ich achte auf Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit am Arbeitsplatz.	50	45	36	28	49	32	44	20
Ich nehme in meinem Kollektiv gegen schlechte Arbeitsdisziplin anderer Lehrlinge Stellung.	18	-	10	-	16	-	17	-

Eine Ausnahme bildet die Stellungnahme gegen schlechte Arbeitsdisziplin anderer Lehrlinge. Diese Verhaltensweise ist am schwächsten ausgebildet. Offensichtlich betrachten viele Lehrlinge Disziplinverstöße gegenüber einem gestörten Verhältnis zu Mit-Lehrlingen als das geringere Übel bzw. fühlen sich hierbei in keiner Weise für das Verhalten anderer Lehrlinge verantwortlich und nicht davon betroffen.

Den Angaben zu eigenen Verhaltensweisen zufolge sehen sich die Lehrlinge am häufigsten mit mangelnder Ausnutzung der Arbeitszeit und verschwenderischem Umgang mit Material konfrontiert, dann folgen Verstöße gegen Ordnung, Sauberkeit und Sicherheit am Arbeits-

platz, mangelhafte Normerfüllung und Abstriche an der Qualitätsarbeit.

Dies ist jedoch nur eine Rangfolge von Häufigkeiten und besagt nicht, daß derartige Verhaltensweisen von den Lehrlingen als Disziplinverstöße aufgefaßt werden.

Der Indikator stellt auch insofern eine Ausnahme dar, da es um eine reaktive Verhaltensweise gegenüber anderen Lehrlingen geht. Das Leistungsmotiv wirkt also auf das eigene Leistungsverhalten stark ein, bewirkt aber keine Übertragung der eigenen Ansprüche auf andere Lehrlinge, während stark pflichtmotivierte auch stärker auf das Leistungsverhalten anderer einwirken.

6. Schlußfolgerungen

1. Die wichtigste Schlußfolgerung für eventuelle Veränderungen im Bereich der Berufsausbildung: Alle Schritte müssen dazu beitragen, daß der Zusammenhang zwischen eigener Anstrengung im Ausbildungsprozeß und Realisierbarkeit der arbeits- und berufsorientierten Lebensziele für die Lehrlinge stärker spürbar wird.
2. Ein Schritt in diese Richtung ist die konsequentere Anwendung des Leistungsprinzips und die Durchsetzung der sozialen Gerechtigkeit bei der Vergabe von Lehrstellen, Arbeits-, Lehrgangs- und Studienplätzen. Hier zugelassene Verzerrungen durch andere Auswahlmechanismen (persönliche Protektion, Parteimitgliedschaft) wirken stark zerstörend auf ideologische Standpunkte ein!
3. Der ideologische Standpunkt ist ein ausschlaggebender Faktor für die Herausbildung leistungsorientierter Arbeitseinstellungen. Die "ideologische Positiven" weisen in fast allen untersuchten Arbeitseinstellungen (Zufriedenheit, Ziele, Motive) und Verhaltensweisen deutlich bessere Werte auf als die anderen Lehrlinge.
4. Über- und Unterforderung in der Berufsausbildung wirken gleichsam negativ auf die Entwicklung der Arbeitseinstellungen. Das be-

trifft sowohl die theoretische als auch die praktische Ausbildung. Hier muß weiterhin auf individuell dosierte Anforderungen orientiert werden.

5. Das Verhältnis von theoretischer und praktischer Ausbildung muß weiter effektiviert werden. Die Verfolgung des politischen Zieles, allen Schulabgängern eine Facharbeiterausbildung zu gewährleisten, darf nicht dazu führen, daß in der theoretischen Ausbildung Inhalte vermittelt werden, die die Lehrlinge als unnötigen Ballast empfinden. Alle Verantwortlichen in den Ausbildungsbetrieben müssen sich konsequent der Forderung lehrplanger rechter praktischer Ausbildung stellen.

In begründeten Ausnahmefällen (kleine, stark spezialisierte Ausbildungsbetriebe oder erschwerte Kooperation Schule - Betrieb durch Vielzahl der Betriebe) könnte eine erweiterte praktische Ausbildungskapazität der Berufsschulen (Lehrwerkstatt, Lehrbetrieb) zur Lösung des Widerspruchs zwischen theoretischer Vielseitigkeit und Tiefgründigkeit sowie praktischer Einseitigkeit und Oberflächlichkeit beitragen.

Auch die gesellschaftlichen Kräfte haben ihre Reserven als Interessenvertreter der Lehrlinge (FDJ, FDGB) längst nicht ausgeschöpft.